

Er en medarbejder, der støtter en forskelsbehandlet kollega, også beskyttet af forskelsbehandlingsloven?

EU-Domstolen fastslog for nylig, at medarbejdere, som støtter forskelsbehandlede kollegaer eller jobansøgere, også er beskyttet mod forskelsbehandling.

EU-Domstolen tog i denne sag stilling til rækkevidden af beskyttelsen mod viktimisering for medarbejdere, som udviser støtte til en person, der har klaget over forskelsbehandling på grund af køn. EU-Domstolen kom frem til, at beskyttelsen ikke er begrænset til medarbejdere, som er indtrådt som vidner i klagesagen, men derimod skal gælde for alle medarbejdere, der forsvare eller støtter personer, der har indgivet en klage om forskelsbehandling på grund af køn.

Den konkrete sag

Sagen startede med et jobinterview i en tøjbutik i Belgien, hvor en medarbejder i tøjbutikken interviewede en kvindelig kandidat til en stilling som sælger. Jobansøgeren fortalte i den forbindelse, at hun var gravid i tredje måned.

Afslag på grund af graviditet

Medarbejderen anbefalede kandidaten til stillingen. Virksomhedens HR-ansvarlige oplyste, at kvinden ikke skulle ansættes, fordi hun var gravid. Medarbejderen gjorde opmærksom på, at et afslag grundet graviditet ikke er lovligt og oplyste senere samme dag kandidaten om, at hun ikke var blevet ansat på grund af graviditeten. Jobansøgeren rejste herefter et krav mod virksomheden for forskelsbehandling på grund af køn.

Opsagt på grund af støtte til gravid jobansøger

Medarbejderen, der afholdt jobsamtalen, blev kritiseret af virksomheden for at være skyld i klagen. Seks måneder senere blev hun opsagt på grund af manglende performance.

Den opsagte medarbejder mente, at opsigelsen reelt var begrundet i hendes støtte til den gravide jobansøger. Medarbejderen rejste derfor krav mod virksomheden for forskelsbehandling på grund af køn efter reglerne om viktimisering.

I sagen opstod tvivl om rækkevidden af beskyttelsen mod viktimiseringsforanstaltninger, fordi medarbejderen ikke var et officielt vidne i jobansøgerens klagesag.

EU-Domstolens afgørelse

EU-Domstolen bemærker, at reglerne om viktimisering ikke kun gælder officielle vidneudsagn i forbindelse med en indgivet klage om forskelsbehandling, men også uformelle støtteerklæringer.

EU-Domstolen begrundede det med, at hvis man opstiller sådanne formelle krav, vil det kunne have en afskrækkende effekt, som forhindrer, at medarbejdere ønsker at støtte en person, der har indgivet en klage om forskelsbehandling på grund af køn. Det vil samtidig kunne føre til, at færre sager om forskelsbehandling bliver opdaget og afklaret, og derfor vil en sådan fortolkning heller ikke være forenelig med ligebehandlingsdirektivets formål.

Dommen viser, at virksomheder skal være forsigtige med at afskedige medarbejdere, der udviser støtte i forbindelse med en sag om forskelsbehandling. Virksomheden skal i den situation kunne dokumentere, at afskedigelsen skyldes andre forhold, enten hos virksomheden eller medarbejderen.